

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN CITRA NIAGA PONTIANAK

Widya Astuti

Email: widyawid889@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Citra Niaga Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah *sampling jenuh*. Jumlah sampel sebanyak tiga puluh tiga (33) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Citra Niaga Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Citra Niaga Pontianak dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Citra Niaga Pontianak. Saran dari peneliti untuk pihak Swalayan Citra Niaga Pontianak adalah lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan perilaku karyawan, kebutuhan personal, dan melakukan pendekatan pribadi seperti mengadakan konseling psikologi, sehingga perusahaan mengetahui masalah atau kendala yang dihadapi oleh karyawan, serta dapat mengatasi dengan solusi yang sama-sama menguntungkan agar terciptalah kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

KATA KUNCI: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan memiliki keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang dapat mengelola perusahaan dengan baik.

Begitu pula perusahaan yang bergerak di bidang penjualan yaitu Swalayan Citra Niaga di Pontianak. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penjualan peran sumber daya manusia dengan kinerja yang baik sangat dibutuhkan perusahaan untuk membantu kelancaran operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 1997:233). Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang cukup kompeten agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Lingkungan kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana tempat karyawan dalam melakukan aktivitasnya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam bekerja sehingga mereka bisa bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dan menyenangkan lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut merasa betah dan bekerja dengan sepenuh hati.

Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan bagi perusahaan. Dengan adanya keterampilan dari masing-masing karyawan maka akan dengan mudah mendukung pencapain perusahaan. Budaya organisasi yang baik dalam perusahaan juga akan membuat kinerja karyawan sangat baik terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan penjualan dalam perusahaan.

Budaya organisasi yang tertata rapi oleh perusahaan akan meningkatkan produktivitas perusahaan kinerja karyawan karena karyawan memiliki peran penting sehingga karyawan memiliki kebebasan dalam mengekspresikan diri dengan kemampuan atau *skill* yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja.

Selain lingkungan kerja dan budaya organisasi, kinerja karyawan juga perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Dengan diperhatikanya tingkat kinerja karyawan sehingga manajemen perusahaan mendapatkan informasi untuk melakukan penilaian dan evaluasi kinerja karyawan. Oleh sebab itu kinerja karyawan merupakan bagian terpenting bagi perusahaan karena kinerja karyawan berkaitan langsung dengan hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dicapai oleh semua karyawan yang merupakan faktor utama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Swalayan Citra Niaga merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan peran sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang dilihat dari meningkatnya lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan kunci dari tercapainya tujuan perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal agar tujuan dapat tercapai. Manusia merupakan sumber yang penting, bervariasi, dan terkadang menjadi masalah yang harus digunakan oleh sebagian perusahaan sampai pada tingkat yang lebih tinggi atau lebih sedikit.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus didukung oleh suasana lingkungan yang baik. lingkungan kerja adalah semua peralatan dan bahan yang ada disekitar tempat seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Sedarmayati, 2011:21).

Sedarmayati (2011:26), menyatakan lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedarmayati (2011:46) menyatakan indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan fisik yaitu : Pewarnaan, Penerangan, Udara, dan Suara Bising.

b. Lingkungan non fisik yaitu : Tanggung Jawab Kerja, Hubungan Karyawan dan Kelancaran Komunikasi.

Menurut peneliti, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang bersifat fisik dan non fisik yang menjadi pendukung dalam bekerja bagi karyawan untuk meningkat kinerjanya. Selain lingkungan kerja, pelatihan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Menurut Wibowo (2011: 35) mengatakan, penelitian menunjukkan ada lima karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1. *Power distance*, yaitu suatu tingkatan dimana pembagian kekuasaan yang tidak sama, diterima orang dalam budaya atau ditolak mereka.
2. *Individualism*, yaitu orang lebih memerhatikan dirinya dan anggota keluarga dekatnya.
3. *Quantity*, yaitu tingkatan nilai sosial ditandai oleh ketegasan dan materialisme. Hal ini lebih menekankan pada hubungan dan mempunyai perhatian terhadap orang lain.
4. *Uncertainty avoidance*, yaitu orang dalam suatu budaya merasa diperlakukan oleh, dan berusaha menghindar dari situasi membingungkan.
5. *Long-term*, yaitu menekankan pada masa depan, sifat hemat, dan ketekunan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai karyawan dari pekerjaannya. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan berhasil mencapai apa yang telah disepakati bersama (Rivai, Basri, 2005:14). Oleh sebab itu kinerja karyawan perlu diperhatikan perusahaan untuk mengetahui seberapa besar hasil yang telah di capai. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu maupun tim dalam menjalankan tugasnya (Mondy, 2008: 257).

Penilaian kinerja juga selalu asumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik. Menurut (Robbin, 2006: 378), Indikator kinerja dibagi menjadi Empat yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas

Menurut peneliti, kinerja karyawan adalah hasil output oleh karyawan yang diberikan kepada perusahaan dalam bentuk barang dan jasa sesuai yang dibutuhkan konsumen.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka di peroleh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat hubungan yang negatif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Citra Niaga Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah

dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel sebanyak tiga puluh tiga (33) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Citra Niaga Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Citra Niaga Pontianak dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Citra Niaga Pontianak.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan angka r_{tabel} 0,344 berarti dapat dinyatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi tersebut valid, sehingga variabel kinerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

2. Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan pada uji reabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* variabel lingkungan kerja (X1) sebesar $0,819 > 0,60$, variabel budaya organisasi (X2) sebesar $0,745 > 0,60$, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,654 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

TABEL 3
SWALAYAN CITRA NIAGA PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.575	10.183		.646	.523
	LINGKUNGAN_KERJA	.178	.087	.334	2.054	.049
	BUDAYA_ORGANISASI	.235	.130	.293	1.801	.082

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat di peroleh persamaan model regresi Swalayan Citra Niaga Pontianak sebagai berikut:

$$Y = 0,334 (X_1) + 0,293 (X_2)$$

- 1) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,334. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat lingkungan kerja yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,293. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingkat budaya organisasi yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

TABEL 4
SWALAYAN CITRA NIAGA PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.153	2.405

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, LINGKUNGAN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber olahan SPSS versi 22: Model Summary, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat pada Tabel 3.54. Pada Tabel 3.54 tersebut, nilai R square adalah 0,206 atau sebesar 20,6 persen, yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 20,6 persen sedangkan sisanya 79,4 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

TABEL 5
SWALAYAN CITRA NIAGA PONTIANAK
UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.016	2	22.508	3.891	.031 ^b
	Residual	173.529	30	5.784		
	Total	218.545	32			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, LINGKUNGAN_KERJA

Sumber: Output SPSS versi 22: Coefficients, 2021

Berdasarkan Tabel 5, hal ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,031 yang berarti nilai signifikan < dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan

kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Swalayan Citra Niaga Pontianak.

TABEL 6
SWALAYAN CITRA NIAGA PONTIANAK
UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.575	10.183		.646	.523
	LINGKUNGAN_KERJA	.178	.087	.334	2.054	.049
	BUDAYA_ORGANISASI	.235	.130	.293	1.801	.082

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber: Output SPSS versi 22: Coefficients, 2021

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 6 menunjukkan nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar $0,049 < 0,05$ dan budaya organisasi (X_2) sebesar $0,082$ yang berarti nilai ini $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Citra Niaga Pontianak, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Citra Niaga Pontianak.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan harapan dapat bermanfaat bagi Swalayan Citra Niaga Pontianak. Sebaiknya pihak Swalayan Citra Niaga lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan perilaku karyawan, kebutuhan personal dan melakukan pendekatan pribadi seperti mengadakan konseling psikologi, sehingga perusahaan mengetahui masalah atau kendala yang dihadapi oleh karyawan, serta dapat mengatasi dengan solusi yang sama-sama menguntungkan agar terciptalah kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Pihak manajemen Swalayan Citra Niaga memperhatikan dan mengevaluasi budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan. Khususnya pada *power distance*, dalam memberikan tanggung jawab yang sama kepada karyawan tanpa membedakan latar belakang karyawan, sehingga karyawan lebih memiliki tanggung jawab kerja tanpa adanya beban moral karena perbedaan latar belakang.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T., Hani. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, dan Mulyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Penilaian Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, Stephen P. 2014. *Penilaian Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.